

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang melingkupi tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Sabrina (2021:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah rangkaian keputusan yang diambil demi mengelola hubungan dari ketenagakerjaan, seperti contohnya para calon pegawai, pegawai lama atau tetap, dan para pensiunan dengan maksimal dimulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, serta pemeliharaan yang di dalamnya terdapat kompensasi dan kesejahteraan, pengembangan yang berupa karir, pendidikan, dan pelatihan, serta terminasi yang berguna dalam meraih tujuan organisasi pada umumnya disebut dengan manajemen SDM atau sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2021:10) MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari bagaimana dan peranan

manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia, yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Sedangkan menurut Irmayani (2022:1) manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa seorang pegawai ialah manusia, bukan alat atau mesin yang dipakai seenaknya dan bukan juga sebagai sumber daya bisnis. MSDM juga mempelajari mengatur sebuah keterkaitan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) dengan produktif, sehingga dapat dimanfaatkan dengan optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, pegawai serta Masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mana mempunyai fokus mempelajari hubungan dan peranan dari manusia dalam sebuah perusahaan untuk mencapai sebuah hasil yang dicapai.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Budiharjo (2019:6) terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah supaya perusahaan dapat bertanggung jawab dan memiliki etika yang baik terhadap semua yang berada disekitar

dengan cara mengurangi dampak negative yang sudah ditimbulkan dari perusahaan.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah untuk menjaga partisipasi pada sebuah divisi sumber daya manusia ditingkatkan yang tepat dengan tujuan perusahaan.

c. Tujuan Fungsional

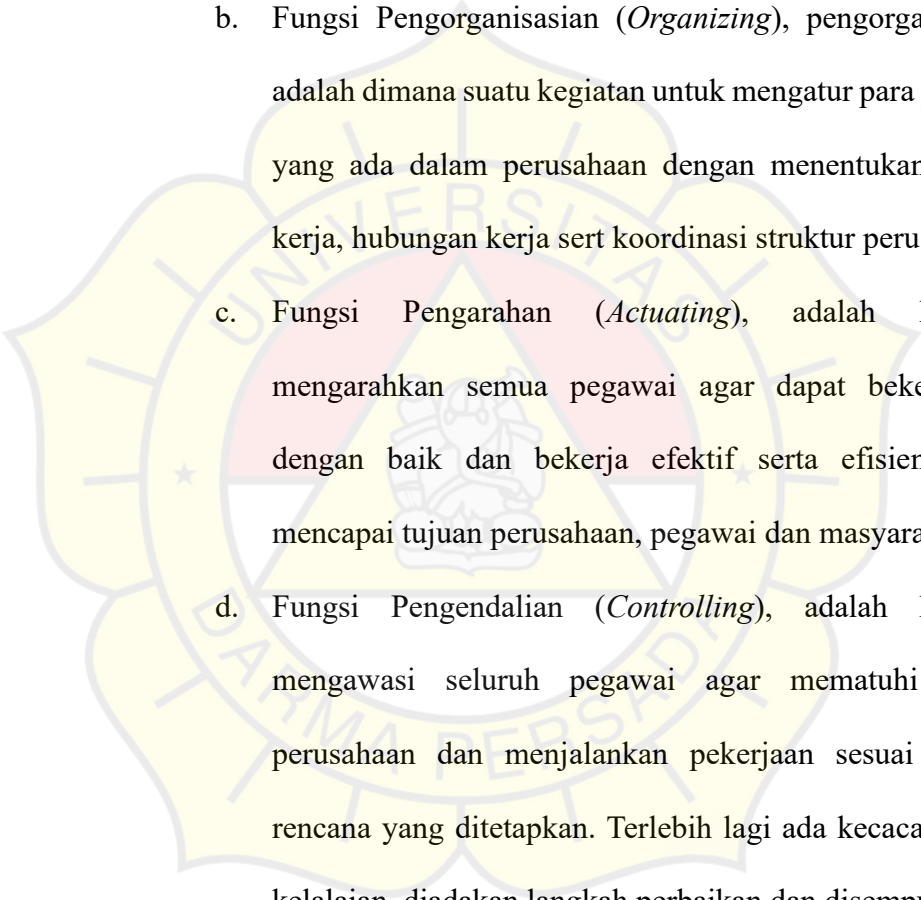
Tujuan fungsional adalah dimana mencakup pemeliharaan partisipasi divisi sumber daya manusia sepadan dengan tuntutan perusahaan, yang tujuannya untuk menjaga kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah dimana pada setiap individu memiliki pencapaian yang inginkan memperoleh hasil yang memuaskan dalam kegiatannya pada sebuah perusahaan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting, karena hal tersebut harus mengatur bagaimana hubungan serta peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki secara efektif dan efisien sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

- 
- a. Fungsi perencanaan (*Planning*), merupakan fungsi yang menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia baik dalam waktu berjangka yang berkaitan dengan operasionalisasi organisasi dan kelancaran kerja yang ada didalamnya.
 - b. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), pengorganisasian adalah dimana suatu kegiatan untuk mengatur para pegawai yang ada dalam perusahaan dengan menentukan bagian kerja, hubungan kerja sert koordinasi struktur perusahaan.
 - c. Fungsi Pengarahan (*Actuating*), adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar dapat bekerjasama dengan baik dan bekerja efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.
 - d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*), adalah kegiatan mengawasi seluruh pegawai agar mematuhi aturan perusahaan dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Terlebih lagi ada kecacatan atau kelalaian, diadakan langkah perbaikan dan disempurnakan.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat ditetapkan organisasi. Kesuksesan manajemen dan

ketergantungan pada kualitas sumber daya manusia menjadi semakin terjalin. Kemampuan, dorongan, dan dukungan individu yang diterima menentukan kinerja sumber daya manusia di cari oleh pemerintah atau bisnis. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah capaian yang bisa didapatkan oleh pegawai pada sebuah perusahaan dengan menjalankan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara illegal, kinerja ini tidak boleh melanggar hukum, tidak boleh melanggar moral atau etika dan tidak boleh melakukan sesuatu yang melanggar etika.

Menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, di mana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditungkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Menurut Priansa (2019:179) mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku dimana seorang individu telah memenuhi tugas atau fungsinya dalam melaksanakan strategi perusahaan atau

dimana individu tersebut telah menunjukkan bahwa kompetensinya sesuai untuk perusahaan.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai yaitu suatu hasil yang didapat seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan berlandaskan pada keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktu.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Situmorang (2022:20) ada enam dimensi untuk mengukur kinerja pegawai sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas yakni tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Dimensi kualitas diukur menggunakan dua indikator yaitu :

- 1) Hasil kerja pegawai sesuai dengan target perusahaan
- 2) Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi standar perusahaan

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu dimana meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya

melaksanakan suatu pekerjaan. Dimensi kuantitas diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai baik tanpa hambatan.
- 2) Pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menunjang efektivitas kerja.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dimensi ketepatan waktu diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan

d. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat di mana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan. Dimensi kemandirian diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan

2) Inisiatif dalam bekerja

e. Komitmen Kerja

Komitmen kerja yakni tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen pegawai dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Dimensi komitmen kerja diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya
- 2) pegawai mempunyai komitmen kerja terhadap pekerjaannya

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Effendi (2018:65) lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekeliling para pegawai pada saat mereka melakukan pekerjaannya atau pekerja yang dapat mempengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka mencapai tujuan mereka. Lingkungan kerja yang baik memiliki fasilitas yang membantu pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Menurut Burhannudin (2019:194) lingkungan kerja adalah ruang bagi beragam kelompok dengan berbagai fasilitas yang membantu mereka mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Budiasa (2021:39) lingkungan kerja adalah segala yang ada didalam lingkungan pegawai pada saat bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan yang dapat memengaruhi diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka saat bekerja. Selain itu pengertian menurut Sutrisno (2022:36) lingkungan kerja adalah salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh untuk keberhasilan kerja terbaik dalam tiap pekerjaan. Jika tempat kerja yang buruk dan tidak menguntungkan sehingga menimbulkan kinerja pegawai alami penurunan karena tidak ada dorongan untuk bekerja secara produktif.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala faktor yang tersedia di area kerja pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaan mereka, baik langsung maupun tidak langsung, dan dapat mempengaruhi mereka serta pekerjaan mereka selama bekerja.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:30) dimensi dan indikator lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Fisik Dimensi lingkungan kerja fisik diukur menggunakan enam indikator yaitu:

1) Penerangan cahaya

Penerangan cahaya sebagai penerangan dalam sebuah ruangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan juga kelancaraan kerja. Karenanya, pengaturan pencahayaan dalam ruangan sangat diperlukan agar tidak mengganggu kefokusannya pegawai.

2) Suhu udara

Suhu udara ialah suatu keadaan panas atau dinginnya udara dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia memiliki temperature yang berbeda.

3) Kebisingan

Kebisingan ialah bunyi suara yang dapat mengganggu pendengaran dan dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.

4) Kebersihan

Kebersihan yaitu dimana keadaan pada ruangan tempat bekerja bersih dan tidak adanya sampah, kotoran lain, debu, dan bau

5) Keamanan

Keamanan yaitu dimana suatu usaha dalam meminimalisir atau menghindari suatu kejadian yang tidak diharapkan pada ruangan kerja yang menjadi keinginan pada setiap pegawai dalam bekerja

6) Tata warna

Tata warna ialah tindakan yang mengubah warna pemakaian untuk sebuah ruangan

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dimensi lingkungan kerja non fisik diukur menggunakan dua indikator yaitu:

1) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara bawahan dan atasan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai

2) Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah dan terjalin dengan harmonis.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

a. Penerangan/Cahaya di tempat

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja, masing-masing perusahaan. Dengan adanya penerangan yang baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan dapat

membuat para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan secara maksimal

b. Temperature di tempat kerja

Dengan menjaga suhu udara pada tingkat yang nyaman merupakan hal penting dalam lingkungan kerja untuk memastikan kesejahteraan dan kinerja optimal bagi pegawai

c. Kebisingan di tempat kerja

Para pegawai pastinya membutuhkan suasana yang mendukung fokus dalam bekerja, karena dengan adanya kebisingan dari mesin maupun kendaraan itu dapat mengganggu konsentrasi kegiatan dalam bekerja.

d. Ruang gerak

Sebuah perusahaan harus memperhatikan ruang geraknya dengan optimal dengan menyediakan ruang gerak yang luas dan membuat pegawai merasa aman dan nyaman.

e. Keamanan

Keamanan kerja menjadi satu hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan begitu pegawai akan menaruh kepercayaan dan merasa tenang ditempat kerja.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sihlolo (2020:277) manfaat lingkungan kerja adalah meningkatkan semangat kerja, yang mana kinerja dan prestasi kerja

dapat meningkat. Dengan kata lain, jika suasana lingkungan kerja nyaman pegawai dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi ingin mencapai tujuannya, untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Afandi (2018:23) pengertian motivasi dari sisi individual adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Sedangkan menurut suryani (2018:92) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Menurut Sutrisno (2020:109) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang

membuat seseorang ingin melakukan tugasnya dalam organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2019:162) dimensi dan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan untuk berprestasi

Kebutuhan untuk berprestasi adalah dorongan atau motivasi internal seseorang untuk mencapai hasil yang tinggi, meraih tujuan, atau berhasil dalam aktivitas tertentu. Ini melibatkan keinginan untuk menunjukkan kemampuan, mendapatkan pengakuan, atau memenuhi standar yang ditetapkan baik oleh diri sendiri maupun oleh orang lain. Kebutuhan untuk berprestasi sering kali mendorong seseorang untuk berusaha lebih keras, belajar lebih banyak, dan mengatasi tantangan demi mencapai kesuksesan atau pencapaian yang diinginkan.

1) Target kerja

Target Kerja adalah tujuan spesifik yang ditetapkan untuk dicapai dalam konteks pekerjaan atau aktivitas tertentu. Tujuan ini biasanya terukur dan dapat diidentifikasi secara jelas, serta memiliki batas waktu untuk pencapaiannya. Target kerja dapat bervariasi, mulai

dari target individu seperti penyelesaian proyek dalam waktu tertentu, pencapaian penjualan tertentu, hingga target tim seperti meningkatkan produktivitas atau mencapai keuntungan tertentu.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas kerja merujuk pada tingkat kecakapan, ketelitian, dan efektivitas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup sejumlah elemen yang berkontribusi terhadap hasil akhir yang baik,

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban atau kewajiban moral untuk melakukan atau menyelesaikan sesuatu dengan baik. Ini mencakup pengakuan terhadap konsekuensi dari tindakan atau keputusan seseorang, baik itu positif maupun negatif. Secara umum, tanggung jawab mencerminkan kesediaan seseorang untuk mengambil alih atau bertanggung jawab atas tugas, kewajiban, atau perbuatan mereka.

4) Resiko

Resiko adalah kemungkinan atau potensi terjadinya kerugian atau dampak negatif akibat dari suatu kejadian atau aktivitas tertentu. Istilah ini sering digunakan dalam

konteks bisnis, keuangan, keamanan, kesehatan, dan lingkungan. Risiko dapat berasal dari berbagai sumber

b. Kebutuhan memperluas pergaulan

Kebutuhan memperluas pergaulan adalah kebutuhan untuk memperluas pergaulan merujuk pada dorongan atau motivasi seseorang untuk menambah atau memperluas jaringan sosialnya dengan orang lain.

1) Persahabatan

Persahabatan dalam kebutuhan memperluas pergaulan adalah sebuah interaksi sosial di mana seseorang mencari teman atau hubungan baru untuk memperluas lingkaran pergaulannya.

c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan adalah kebutuhan untuk menguasai sesuatu penting dan mendasar dalam mencapai keberhasilan dalam bidang tersebut. Menguasai pekerjaan berarti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang cukup untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien.

1) Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang diperlukan untuk menguasai suatu pekerjaan agar dapat memberikan arahan

yang jelas dan mendukung tim dengan pengetahuan yang mendalam. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang tepat, memecahkan masalah dengan efektif, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

2) Duta perusahaan

Duta perusahaan yang menguasai suatu pekerjaan adalah individu yang mewakili perusahaan dengan kemampuan dan pengetahuan yang luas dalam bidang tertentu. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan presentasi, menjelaskan produk atau layanan perusahaan dengan jelas, serta menangani pertanyaan atau tantangan dengan percaya diri dan kompeten. Kemampuan ini mendukung reputasi perusahaan dan membangun kepercayaan di antara klien dan mitra bisnis.

3) Keteladanan

Keteladanan untuk menguasai suatu pekerjaan melibatkan kemampuan seseorang untuk menjadi contoh yang baik dalam praktik dan pengetahuan dalam pekerjaannya. Ini mencakup konsistensi dalam kualitas hasil kerja, kemampuan untuk mengatasi tantangan dengan efektif, serta kemauan untuk terus belajar dan berkembang dalam bidang yang bersangkutan. Dengan

menunjukkan keteladanan, seseorang dapat menginspirasi dan memotivasi orang lain di sekitarnya untuk mencapai standar yang tinggi dan terus meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Enny W (2019:25) ada dua faktor yang mempengaruhi dalam diri pegawai, yaitu :

a. Faktor internal, terdiri dari :

1) Keinginan untuk hidup

Setiap manusia berusaha untuk bertahan hidup, hal yang paling utama dilakukan adalah dengan bekerja untuk mendapatkan uang sebagai penopang bertahan hidup. Sehingga keinginan para karyawan untuk dapat bertahan hidup dapat berupa keinginan mendapat kompensasi, pekerjaan tetap serta rasa aman dan nyaman dalam bekerja

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Rasa ingin memiliki apa yang diharapkan seseorang dapat mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan seperti halnya apabila seseorang menginginkan rumah, mereka membutuhkan uang sehingga mendorong seseorang untuk mau bekerja

3) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Seseorang bekerja dengan giat agar dapat diakui oleh orang sekitar atas pencapaian yang ia miliki, pengakuan tersebut dapat berupa penghargaan atas prestasi kerja, perusahaan tempat bekerja yang dikenal baik di mata masyarakat serta mendapat perlakuan adil dari pimpinan dan hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja.

4) Keinginan untuk berkuasa

Seseorang akan tergerak bekerja dengan rajin apabila terdapat motivasi promosi jabatan yang akan dia dapatkan, sehingga mereka dapat berkuasa dalam konteks baik, dan memunculkan rasa semangat bekerja yang tinggi untuk memperoleh kekuasaan

b. Faktor eksternal, terdiri dari :

1) Kondisi lingkungan kerja

Sarana prasarana yang menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga apabila perusahaan memberikan sarana dan prasarana yang mendukung, dapat memperlancar berjalannya produktivitas kerja karyawan

2) Kompensasi yang memadai

Bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kinerja yang telah ia berikan kepada perusahaan,

kompensasi dapat menunjang kehidupan karyawan beserta keluarganya

3) Supervisi yang baik

Supervisi memiliki fungsi membimbing dan mengarahkan karyawan agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap karyawan berharap mendapat pekerjaan yang menjamin kehidupannya hingga mas tuanya nanti, sehingga pekerjaan tetap yang di sediakan perusahaan dapat mendorong karyawan produktif dalam bekerja guna mempertahankan posisinya dalam perusahaan tersebut

5) Status dan tanggung jawab

Status adalah kedudukan (jabatan) yang dimiliki seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Setiap jabatan memiliki fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing dalam perusahaan. sehingga semakin tinggi jabatannya yang karyawan miliki, maka semakin besar tanggung jawab yang karyawan pegang.

6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang dibuat oleh perusahaan harus dapat melindungi pegawai dalam bekerja dan peraturan tersebut dibuat dan diketahui oleh para karyawan sehingga

peraturan yang fleksibel dapat memotivasi karyawan untuk produktif dalam bekerja.

4. Tujuan Motivasi

Menurut Afandi (2018:27), motivasi memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya untuk membuat seseorang bekerja dengan efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa tujuan motivasi:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Menjaga kesetabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Meningkatkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan.
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap apa yang mereka lakukan.
- j. Meningkatkan hasil kerja mereka.

2.1.5 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Kasmir (2019:40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan

tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Sedangkan Menurut Budiasa (2021:30) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Menurut Sari (2018) mengemukakan bahwa beban kerja adalah beban kerja yang telah banyak dapat menyebabkan ketegangan hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa definisi diatas bahwa Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2021) dimensi beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Beban Waktu (*Time load*)

Yaitu beban kerja yang timbul saat pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah

ditentukan. Indikator beban waktu dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Hambatan atau gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan

Yaitu segala faktor atau kondisi yang ada di sekitar seseorang yang dapat mengganggu konsentrasi, produktivitas, atau kualitas kerja. Gangguan ini bisa bersifat fisik, sosial, atau psikologis, dan dapat berasal dari berbagai sumber baik internal maupun eksternal.

- 2) Masa waktu kerja atau tuntutan waktu kerja

Yaitu periode atau durasi waktu yang diharuskan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dalam suatu organisasi atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup berapa lama seseorang harus bekerja dalam sehari, seberapa cepat pekerjaan harus diselesaikan, serta tenggat waktu atau deadline yang ditetapkan.

- b. Beban usaha mental (*Mental effort load*)

Yaitu beban kerja yang timbul saat pegawai melakukan aktivitas mental atau psikis di lingkungan kerjanya. Indikator beban mental dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Frekuensi datangnya pekerjaan

Yaitu seberapa sering suatu pekerjaan atau tugas datang atau terjadi dalam suatu periode waktu tertentu. Dalam

konteks pekerjaan atau lingkungan kerja, ini dapat menggambarkan kecepatan atau intensitas di mana pekerjaan atau tugas diberikan kepada seorang pekerja atau tim.

2) Tingkat Konsentrasi dalam melaksanakan tugas

Yaitu sejauh mana seseorang dapat fokus atau berkonsentrasi pada pekerjaan atau tugas yang sedang dikerjakan tanpa terganggu oleh faktor eksternal atau internal yang dapat mengalihkan perhatian. Tingkat konsentrasi yang tinggi memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan dengan kualitas yang lebih baik. Sebaliknya, tingkat konsentrasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas hasil pekerjaan.

c. Beban tekanan psikologis (*Psychological stress load*)

Yaitu beban fisik atau physical load, merujuk pada jumlah kerja fisik atau stress yang diterima oleh seseorang selama melakukan aktivitas tertentu. Indikator beban fisik dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Tingkat resiko pekerjaan

Yaitu ukuran atau penilaian mengenai sejauh mana suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dapat menyebabkan bahaya atau dampak negatif terhadap keselamatan dan

kesehatan pekerja, serta faktor-faktor lainnya seperti lingkungan kerja, peralatan, atau bahan yang digunakan. Risiko ini bisa berupa cedera fisik, masalah kesehatan jangka panjang, atau bahkan kecelakaan fatal.

2) Kebingungan dan frustrasi

Yaitu dua bentuk perasaan negatif yang sering dialami oleh seseorang dalam situasi yang penuh tekanan atau ketidakpastian, meskipun keduanya memiliki ciri dan dampak yang sedikit berbeda

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam memperkirakan beban kerja pegawai pada suatu unit tertentu, seorang pemimpin atau manajer harus mengetahui hal-hal berikut ini :

- a. Berapa banyak karyawan yang bekerja untuk setiap hari, bulan atau tahun.
- b. Kondisi kesehatan karyawan
- c. Rata-rata pekerjaan yang mampu ditangani
- d. Tindakan penunjang kerja baik secara langsung dan tak langsung yang dibutuhkan masing-masing karyawan
- e. Frekuensi dan masing-masing Tindakan penunjang kerja yang harus dilakukan

- f. Rata-rata waktu yang dibutuhkan dari masing-masing Tindakan penunjang medis baik langsung maupun tidak langsung.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, penulis telah mencari informasi dari berbagai sumber, termasuk jurnal dan skripsi sebelumnya dengan judul yang sama. Berikut ini adalah rangkuman data penelitian sebelumnya :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisisnya	Hasil Penelitian
1.	Rahayu (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Starfood Internasional” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 8, Nomor 4 2019 E-ISSN: 2461-0698	Disiplin Kerja: a. Mematuhi semua peraturan perusahaan b. Penggunaan waktu secara efektif c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas d. Tingkat absensi Motivasi: a. Kebutuhan untuk berprestasi b. Kebutuhan memperluas pergaulan c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan Lingkungan Kerja: a. Hubungan pegawai b. Suasana kerja c. Tersedianya fasilitas kerja d. Keamanan Kinerja: a. Efektivitas b. Tanggung jawab c. Disiplin d. Inisiatif	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisisnya	Hasil Penelitian
2.	Ernanda dkk/2023/ Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumo Internusa Indonesia Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol.4 , No.4 3735-3747	Motivasi : a. Tujuan b. Kewajiban c. Membentuk Keahlian d. Kemampuan Disiplin Kerja: a. Ketepatan waktu b. Ketepatan Terhadap peraturan c. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas d. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan Lingkungan Kerja: a. Tanggung jawab dan struktur kerja b. Kebersihan c. Suara d. Kekompakan karyawan Kinerja: a. Kualitas Kerja b. Ketetapan Waktu c. Kejujuran d. Hak	Metode: Kuantitatif Alat analisis : Analisis linear berganda	Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3.	Shodiq, Ainun/2021/Penga ruh Lingkungan Kerja,Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya	Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan kerja non fisik Motivasi Kerja: a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri Kepuasan Kerja : a. upah b. promosi	Metode : Kuantitatif Analisis : Regresi Linier sederhana	Menunjukan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

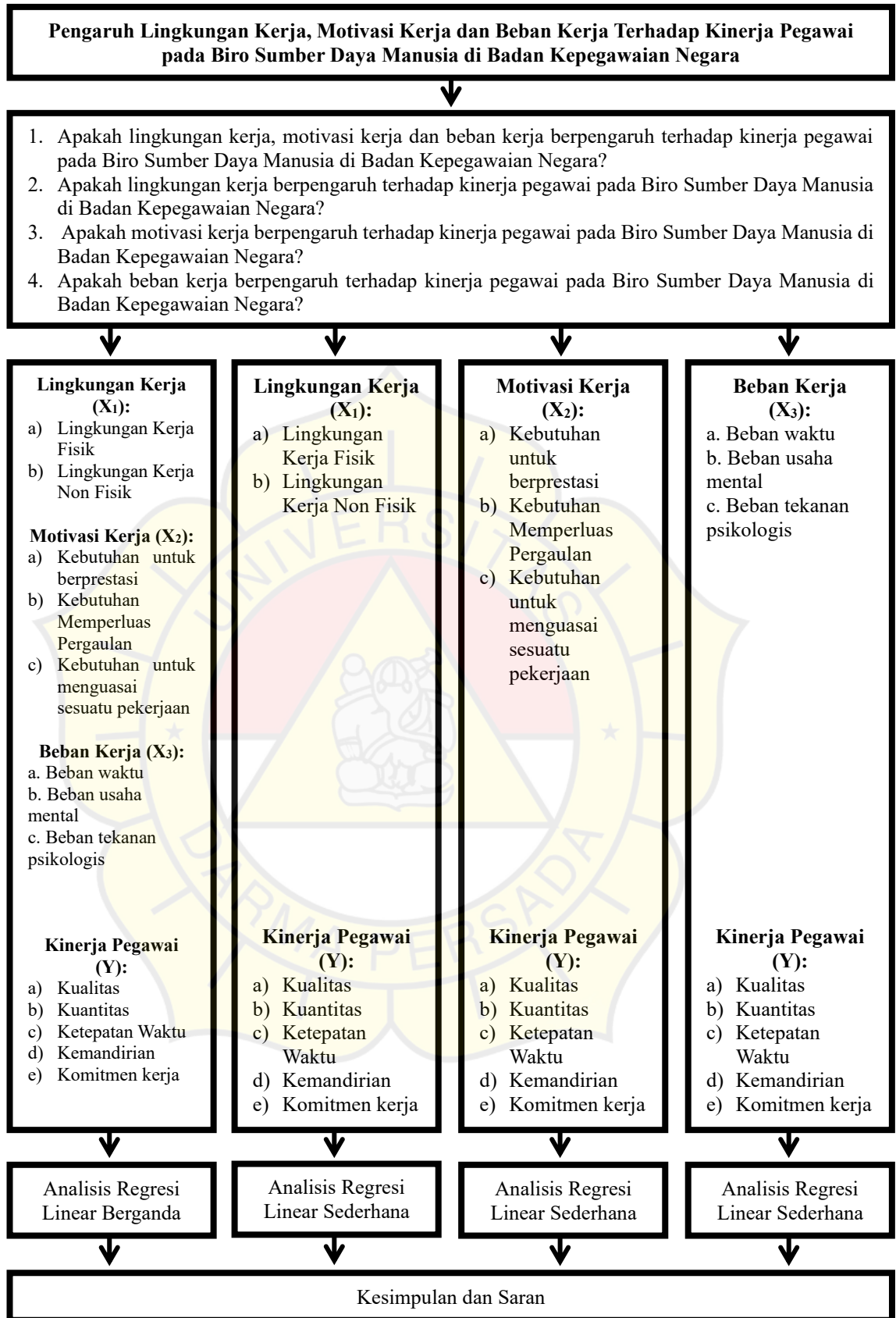
No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisisnya	Hasil Penelitian
		c. supervise d. benefit e. communication Kinerja Pegawai: a. ketepatan penyelesaian tugas b. kesesuaian jam kerja c. tingkat kehadiran		
4.	Salsabiila (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Aneka Usaha Lamongan” Universitas Muhammadiyah Gresik Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan Vol 2 No. 2, Desember 2022 E- ISSN : 2798-3994	Lingkungan Kerja: a. Suasana kerja b. Hubungan antar rekan kerja c. Fasilitas d. Perlengkapan kerja Kedisiplinan: a. Disiplin terhadap aturan waktu b. Disiplin terhadap aturan dasar c. Disiplin terhadap operasional prosedur (SOP) d. Disiplin terhadap peraturan lainnya Beban Kerja: a. Beban waktu b. Beban usaha mental c. Beban tekanan psikologis Kinerja Karyawan: a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Pemanfaatan waktu d. Tingkat kehadiran e. Kerjasama	Metode kuantitatif Alat analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai b. Kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai c. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Uma Rosalina, Wachid Fuady/2021/Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Motivasi Kerja : Beban Kerja Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Metode Penelitian : Sensus Alat Penelitian : Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja guru selain itu lingkungan

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisisnya	Hasil Penelitian
				kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
6.	Demak Claudia Yosephshine Simanjutak, dkk (Maret, 2021) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Jurnal Indonesia Sosial Teknologi Vol. 2 No.3	Stres Kerja a. Target waktu b. Beban kerja c. Konflik kerja Beban Kerja a. Tingginya volume Pekerjaan b. Target waktu Lingkungan kerja a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja psikis Kinerja karyawan a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketetapan waktu d. Kemandirian e. Komitmen Kerja	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) tbk, cabang balmera, medan, baik secara parsial maupun simultan

Sumber: Disusun oleh penulis, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Nurdin (2019:125) kerangka pemikiran ini menggambarkan suatu alur proses yang penulis lakukan pada saat membuat suatu penelitian, yang mana dari pada alur proses didalam penyusunan penelitian dengan efektif. Yang dimulai dengan adanya judul, lalu terdapat rumusan masalah yang kemudian terdapat teori-teori yang nantinya dianalisis serta dapat untuk menyusun perumusan hipotesis. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Disusun oleh penulis, 2024

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2021:99) Hipotesis ialah sebuah dugaan sementara dari rumusan permasalahan dalam penelitian yang mana sudah diungkapkan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun rumusan masalah hipotesis yang dikembangkan dalam penulisan ini adalah :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara

2. Pengaruh Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara

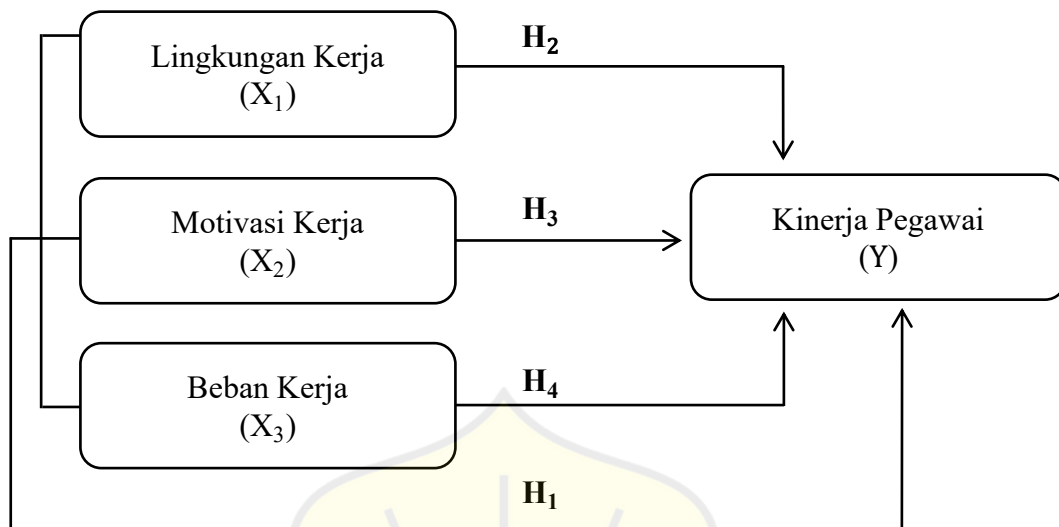
Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara

Dari hipotesis yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan hubungan antara variable lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui gambar sebagai berikut :



Sumber: Disusun oleh penulis, 2024

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Beban Kerja (X₃) dan satu variabel dependen yakni Kinerja Pegawai (Y), dimana Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Beban Kerja (X₃) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) secara parsial atau individual dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + bx + e$$

Dimana:

Y : Variabel Dependen.

α : Konstan (tetap).

b : Koefisien Regresi (Variabel X).

X : Variabel Independen.

e : Tingkat Error

Berikutnya Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y), secara bersama-sama atau secara simultan dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Variabel Dependen.

X : Variabel Independen.

b : Koefisien Determinasi.

α : Konstanta.

e : Tingkat *Error*

